[2015] 14 ଏସ୍. ସି. ଆର୍. 308

ପ୍ରତାପ କିଶୋର ପଣ୍ଡା

ବନାମ

ଅଗ୍ନି ଚରଣ ଦାସ

(ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 6305-6307/2009)

ଅକ୍ଟୋବର 16, 2015

[ବିକ୍ରମଜିତ୍ ସେନ୍ ଏବଂ ପ୍ରଫୁଲ୍ଲ ସି. ପନ୍ତ, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତିଦ୍ୱୟ ।]

ସେବା ଆଇନ – ବରିଷ୍ଠତା – ଲୋକସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ସୁପାରିଶ କରାଯାଇଥିବା ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗରେ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଅଣ୍ଟ ସଂଖ୍ୟା ହେତୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଅବଶିଷ୍ଟ ଆସନଗୁଡ଼ିକୁ କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ପୂରଣ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ - ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ନାମ ପ୍ରାୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ସାକ୍ଷାତକାର ନେଇଥିବା ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବରେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ସେମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ପାଇଲେ - ରାଜ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦ୍ୱାରା, କାମଚଳା ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଗଲା - ଫଳସ୍ୱରୂପ, ଓପିଏସସି ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ନ ହୋଇ ଅନ୍ୟ ବିକଳ୍ପ ପଦ୍ଧତି ମାଧ୍ୟମରେ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗରେ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତ ଉତ୍ତରଦାତା ଓପିଏସସି ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ସାଧାରଣ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀ ଥିବା ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କ ଅପେକ୍ଷା ବରିଷ୍ଠ ହୋଇଥିଲେ - ବିରୁଦ୍ଧରେ ଆପତ୍ତି - କୁହାଗଲା: ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟକ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥିବା ବେଳେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ନିଯୁକ୍ତି ଅଭିଯାନ ଆୟୋଜନ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟର କ୍ଷମତା ମଧ୍ୟରେ ଉଚିତ ଭାବେ ରହିଅଛି ଏବଂ ଅନୁଚ୍ଛେଦ 320(4) ଅଧୀନରେ, ଓପିଏସସି ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିଲା – ସଦ୍ୟ ମାମଲାରେ, ଏହା କେତେକଙ୍କୁ ଅନୁଗ୍ରହ କରିବା ପାଇଁ ନିୟମାବଳୀର କୋହଳ ନଥିଲା, ବରଂ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ହାନିର ପ୍ରତିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସରଣ କରି ଚୟନ କରିବାର ପରିଣାମ ଥିଲା - ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ନାମର ପ୍ରାୟୋଜକତା ଏବଂ ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ପରବର୍ତ୍ତୀ ସାକ୍ଷାତକାର ଓପିଏସସି ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ପାଇଁ ଏକ ବୈଧ ବିକଳ୍ପ ଥିଲା - ଯେହେତୁ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ବିଧିସଙ୍ଗତ ଢଙ୍ଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା, ତେଣୁ ଓପିଏସସି ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟତା ତାଲିକାରେ ଗୋଳମାଳ କରିବା ଉଚିତ୍ ନୁହେଁ - ଓଡ଼ିଶା କର୍ମଚାରୀ ସେବା (ସଚିବାଳୟ ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ନିମ୍ନ ପ୍ରଭାଗ ସହାୟକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ) ନିୟମାବଳୀ, 1951-ନିୟମ 3,9 ।

ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଖାରଜ କରି, ନ୍ୟାୟାଳୟ

କହିଲେ: 1. ଉମାଦେବୀ ମତବାଦ ହେଉଛି ଯେ ଯଦି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ/କିମ୍ବା ନୀତି ଓ ନିୟମ ବିପରୀତରେ କିମ୍ବା ବ୍ୟତିରେକ ହୋଇଥାଏ, ତେବେ ଯଦିଓ ଏଭଳି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଅନେକ ବର୍ଷ ଧରି

ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ତେବେ ମଧ୍ୟ ନିରପେକ୍ଷତାର କୌଣସି ଭୂମିକା ରହିବ ନାହିଁ । ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ପାଇଁ ସବୁଠାରୁ ଅଧିକ ଯାହା କରାଯାଇପାରିବ ତାହା ହେଉଛି ସେମାନଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ନିମନ୍ତେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏକକାଳୀନ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବେ, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଶାସନ ବିଧାନ କିମ୍ବା ନୀତି ଓ ନିୟମ ଉଲ୍ଲଂଘନ ହେଉନଥିବ । ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠର ଶବ୍ଦରେ-"ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଆନ୍ତି ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ତେବେ ସେ ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ, ସାମୟିକ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକୃତିର ହୋଇଥିବାର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ଅବଗତ ଅଛନ୍ତି । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ବିଧିସଙ୍ଗତ ପ୍ରତ୍ୟାଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ଆହ୍ୱାନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ଏକ ପଦରେ ନିଯୁକ୍ତିର ଚୟନ କେବଳ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣପୂର୍ବକ କରାଯିବ ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ ମାମଲାଗୁଡ଼ିକରେ, ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ପରାମର୍ଶରେ କରାଯାଇପାରିବ । ଯଦ୍ୟପି ଓପିଏସସି ନଗଣ୍ୟ ସଂଖ୍ୟକ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ଏକ ନାମ ତାଲିକା ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲା, ଏହାର ପରିସର ବାହାରକୁ ଯାଇ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିୟମିତ ଢଙ୍ଗରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିଛନ୍ତି । ନିଯୁକ୍ତିକୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିବା ବିଷୟଟି ଖାମଖିୟାଲି କିମ୍ବା ମନମୁଖୀ ନଥିଲା, ବରଂ ଏହାର ବିପରୀତରେ ଚୟନର ଜଣାଶୁଣା ପଦ୍ଧତି, ଯଥା ନିୟମ 9(4) ସହ ଅନୁରୂପତା ରଖି କରାଯାଇଥିଲା । କିଛି ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କୁ ଅନୁକୂଳ ମନୋଭାବ ଦେଖାଇବାକୁ ଏହା ଏକ ଖାମଖିଆଲି, ଅସଙ୍ଗତ କିମ୍ବା ଯାହିତାହି ଢଙ୍ଗରେ କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କୁ ଚୟନ କରାଯିବାର ମାମଲା ନୁହେଁ । ପଦସ୍ଥ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା 400ରୁ ଅଧିକ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହୋଇଥିଲେ, ଯେଉଁମାନଙ୍କର ସାକ୍ଷାତକାର ଏହା ନେଇଥିଲା । ଏହା କେତେକଙ୍କୁ ଅନୁଗ୍ରହ ଦେଖେଇବା ପାଇଁ ନିୟମର କୋହଳ କରିବା ନଥିଲା, ବରଂ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଏକ ହାନିର ପ୍ରତିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ଚୟନ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସରଣର ପରିଣାମ ଥିଲା । ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନ ଥିବାବେଳେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ନିଯୁକ୍ତି ଅଭିଯାନ ଆୟୋଜନ କରିବାକୁ ରାଜ୍ୟର କ୍ଷମତା ମଧ୍ୟରେ ଅଛି,ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 320(4) ଅଧୀନରେ ଓପିଏସସି ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିଲା । [ପାରା 11]

2. ଓ ଏମ୍ ଏସ୍ ନିୟମାବଳୀ 1951ର ନିୟମ 3 ରେ ଏହି ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା । କେବଳ 10.10.1979 ରେ ହିଁ ଏହି ନିୟମରେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ଆବଶ୍ୟକତା ପ୍ରଚଳନ କରି ଯେ ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଖ୍ୟାକ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଯଦି ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି, ତେବେ କେବଳ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ନୂତନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ନିହାତି ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେବ । ଏହା ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଆହୁରି ଉନ୍ନତ କରେ ଯେ ଚୟନ କମିଟି ମାଧ୍ୟମରେ ହୋଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା କୌଣସି ପ୍ରଚଳିତ ନିୟମର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିନଥିଲା, କାରଣ ଯେଉଁ ନିୟମ ଏହା ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିଛି ବୋଲି ପ୍ରତୀତ ହେଉଛି ତାହା ସେମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ପ୍ରଚଳିତ ନଥିଲା । ଯାହା ବୋଧ ହେଉଛି ଏହି ସଂଶୋଧନକୁ ଭାବୀ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯିବାର କାରଣ ହେଉଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ଯଦ୍ୟପି ଓପିଏସସି କୁ ସୁଯୋଗ ବ୍ୟତିରେକ ଏକ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ, ସ୍ୱଚ୍ଛ ଏବଂ ନିୟମିତ ଢଙ୍ଗରେ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ଥିତିକୁ କ୍ଷତିକାରକ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା, କିମ୍ବା ସେହି ନିଯୁକ୍ତିର ବୈଧତାକୁ ଅସ୍ଥିର କରିବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା । ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ତାଙ୍କର ତା 25.5.1982 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବରେ ଏହି ଲକ୍ଷ୍ୟ ହାସଲ କରିବାକୁ ପ୍ରୟାସ କରାଯାଇଥିବା ପରି ମନେହୁଏ, ଯାହା ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ଅଦ୍ୟାବଧି କାମଚଳା ଚରିତ୍ରକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ ସେମାନଙ୍କର ବୈଧ ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସ୍ଥାୟୀତ୍ୱ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲା । [ପାରା 12]

3. 31.10.1979 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥିବା ସମୟରେ ଖାଲିଥିବା ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବାର ପଦ୍ଧତି ନିୟମ 11 ରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା ଯେ ପୂର୍ବ ବର୍ଷର ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଖାଲି ସ୍ଥାନଗୁଡିକ ପୂରଣ କରାଯିବ ଯେଉଁମାନେ ବୟସ ସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଅଛନ୍ତି । ତା 25.5.1982 ରିଖର ସରକାରୀ ପ୍ରସ୍ତାବ ଯାହା କାମଚଳା ଅସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିଥିଲା, ଓ. ଆର. ଭି. ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9(4) କୁ ନିୟମ 11 ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ଏହାକୁ ରଦ୍ଦ କରିଥିଲା । ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ନିୟମାବଳୀ ପରିବର୍ତ୍ତେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖିଥିବାରୁ ସରକାରଙ୍କୁ ଦୋଷ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଯେହେତୁ ପରବର୍ତ୍ତୀଟି ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସହ ବିଶେଷ ଭାବରେ ଜଡିତ ଅଧିନିୟମର ଧାରା ବିପରୀତରେ କେବଳ ଅର୍ପିତ ବିଧାନ ଏବଂ ସମସ୍ତ ଖାଲି ପଦବୀ ସହିତ ଜଡିତ । ଓ ଏମ୍ ଏସ୍ ନିୟମାବଳୀ 1951 ର ନିୟମ 30 ସେହି ପରିସ୍ଥିତିଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥାଏ ଯେଉଁଠାରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟାକ ସଫଳ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି । ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଏ ଯେ ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଖାଲିଥିବା ପଦବୀକୁ ଅଣସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ଭାବରେ ପୂରଣ କରାଯିବ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ

ବର୍ଷଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଅଗ୍ରଗତି କରିବ । ପୁନୋରପି, ଏହି ନିୟମ ଧାରା 9(4) ର ସାମନାରେ ଅଛି, ଯାହା ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ଅଭିଯାନକୁ ବିହିତ କରେ, ଧାରା 9(5) ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଯଦି ଏହି ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ଉପଲବ୍ଧ ଆସନଗୁଡ଼ିକୁ ପୂରଣ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୁଏ, ତେବେ ରିକ୍ତ ସ୍ଥାନଗୁଡିକ ସାଧାରଣ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୂରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ । ନିୟମ 30 ଏହିପରି ଆଇନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିପାଦିତ ପଦକ୍ଷେପ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏକୁ ଛାଡ଼ି ଦେଉଛି, ଏବଂ ବିଧାନ ବ୍ୟାଖ୍ୟାର ନିୟମମାବଳୀ ଆଲୋକରେ, O. R. V. ଅଧିନିୟମ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ସପକ୍ଷରେ ଏହାକୁ ଆଡ଼େଇଦେବା ଉଚିତ । ତେଣୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ, ବଳକା ପଦବୀରେ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରଚଳିତ ଆଇନ ଓ.ଆର.ଭି. ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9(4) ରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା । ନିଯୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ନାମର ପ୍ରାୟୋଜକତା ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସାକ୍ଷାତକାର ଓପିଏସସି ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଏକ ବୈଧ ବିକଳ୍ପ ଥିଲା । ବାସ୍ତବରେ, ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ଭବ ହୋଇନଥାନ୍ତା କାରଣ ନିୟମ 3 ଅନୁଯାୟୀ ଏଗୁଡ଼ିକ ବର୍ଷକୁ ଥରେ ପରିଚାଳିତ ହେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା,ଏବଂ 1974-75 ବର୍ଷ ପାଇଁ ପରୀକ୍ଷା ପୂର୍ବରୁ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇସାରିଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ମାତ୍ର 20 ଜଣ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଥିଲେ । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି ଆଇନର ଦୃଷ୍ଟିରେ ବୈଧ; ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖରୁ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିବା ସେମାନଙ୍କର ନିୟମିତକରଣକୁ ଦୋଷ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । [ପାରା 13 ରୁ 15]

4. ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଆଇନଗତ ଏବଂ ବୈଧ ଢଙ୍ଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ତଥ୍ୟର ପ୍ରକାଶରେ, ଓପିଏସସି ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟତା ତାଲିକାରେ ଗୋଳମାଳ ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । [ପାରା 17]

କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଉମାଦେବୀ (2006) 4 ଏସ ସି ସି 1: 2006 (3) ଏସ ସି ଆର 953- ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଛି । *ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଶ୍ରୀମତୀ ସୁକାନ୍ତି ମହାପାତ୍ର* (1993) 2 ଏସ ସି ସି 486: 1993 (2) ଏସ ସି ଆର 505; *ଜାମ୍ମୁ ଓ କାଶ୍ମୀର ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗ ବନାମ ଡଃ ନରିନ୍ଦର ମୋହନ* (1994)2 ଏସ ସି ସି 630: 1993 (3)

ସପ୍ଲିମେଣ୍ଟ । ଏସ ସି ଆର 900; *ଅଶୋକ କୁମାର ଉପ୍ପଲ ବନାମ ଜାମ୍ମୁ-କାଶ୍ମୀର ରାଜ୍ୟ* **(1998) 4 ଏସ ସି ସି 179: 1998 (1) ଏସ ସି ଆର 164 - ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି ।**

ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଆଇନ ସନ୍ଦର୍ଭ

2006 (3) ଏସ ସି ଆର 953	**ନିର୍ଭର କରାଯାଇଛି**	**ପାରା 10 ଉପରେ**
1993 (2) ଏସ ସି ଆର 505	**ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି**	**ପାରା 10 କୁ**
1993 (3) ସପ୍ଲିମେଣ୍ଟ ଏସ ସି ଆର 900	**ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି**	**ପାରା 10 କୁ**
1998 (1) ଏସ ସିଆର 164	**ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଛି**	**ପାରା 10 କୁ**

ଦେୱାନୀ ଅପିଲ ଅଧିକାରିତା: ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 6305-6307/2009 ।

ଦେୱାନୀ ଆବେଦନ ସଂଖ୍ୟା 5381/2002, 13770 ଏବଂ 13771/2003 ରେ ପାରିତ ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକର ତା 08.08.2008 ରିଖର ରାୟ ତଥା ଆଦେଶରୁ ।

ଏସ୍. ବାଲକ୍ରିଷ୍ଣନ, ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା, ଏସ୍. ଏନ୍. ଝା, ସୁବ୍ରମଣ୍ୟମ୍ ପ୍ରସାଦ, ଅଧିବକ୍ତାଗଣ ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ।

ଅଶୋକ ପାଣିଗ୍ରାହୀ, ସନ୍ତୋଷ କୁମାର, ସୁଶ୍ରୀ ରଶ୍ମୀ ମୋହନ, ସତ୍ୟ ମିତ୍ର ଗର୍ଗ, ଶିବ ଶଙ୍କର ମିଶ୍ର, ପ୍ରୀତମ ମିଶ୍ର, ଉମାକାନ୍ତ ମିଶ୍ର, ଚିତ୍ତ ରଞ୍ଜନ ମିଶ୍ର, ଶିବପତି ପାଣ୍ଡେ, ଆର୍. ପି. ଏସ୍. ଯାଦବ, ସୁଶ୍ରୀ ଶାଲୁ ଶର୍ମା, ଅଧିବକ୍ତାଗଣ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ପକ୍ଷରୁ ।

ନ୍ୟାୟାଳୟର ରାୟ ପ୍ରଦାନ କରିଥିଲେ

ବିକ୍ରମଜିତ୍ ସେନ୍, ନ୍ୟାୟମୂର୍ତ୍ତି । 1. ଓଡ଼ିଶା ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ (**ଓପିଏସସି**) ପ୍ରାୟ 300 ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା (1974-1975) ପାଇଁ ଏକ ବିଜ୍ଞାପନ ଜାରି କରିଥିଲା, ଯେଉଁଥିରୁ 16 ପ୍ରତିଶତ ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ପାଇଁ ଏବଂ 24 ପ୍ରତିଶତ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତି ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ଥିଲା । **ଓପିଏସସି** 714

ଜଣ ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନାମ ସୁପାରିଶ କରିଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର 20 ଜଣ ସାମିଲ ଥିଲେ, ଯାହା ଗୃହ ବିଭାଗ ଦ୍ୱାରା 24.11.1977 ରେ ଅନୁମୋଦିତ ହୋଇଥିଲା । ଯେହେତୁ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗରେ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ସୁପାରିଶ କରାଯାଇଥିବା ପ୍ରାର୍ଥୀଗଣଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ଯଥେଷ୍ଟ ନ ଥିଲା, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଅବଶିଷ୍ଟ ଆସନଗୁଡ଼ିକୁ କାମଚଳା ଭିତ୍ତିରେ ପୂରଣ କରିବାକୁ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ । ତେଣୁ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସମେତ 403 ଜଣ ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ 15.5.1978 ଏବଂ 30.3.1980 ମଧ୍ୟରେ ଚାରୋଟି ଛେକରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦିଆଯାଇଥିଲା । ଏହି ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ନାମ **ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ ହୋଇଥିଲା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କର ସାକ୍ଷାତକାର ନେଇଥିବା ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ସେମାନଙ୍କୁ ଉପଯୁକ୍ତ ପାଇଲେ । ତେବେ ସେ ଯାହା ହେଉ, ସେମାନଙ୍କୁ ଏହି ସର୍ତ୍ତରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ହେବା ମାତ୍ରେ ସେମାନଙ୍କର ସେବା ସମାପ୍ତ ହେବ ।

2. **ଓପିଏସସି**କୁ ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ସେବା ପାଇଁ ପ୍ରାର୍ଥୀ ନିଯୁକ୍ତ କରିବାକୁ କ୍ଷମତାପନ୍ନ କରି, 31.10.1979 ରେ, ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଓଡ଼ିଶା କର୍ମଚାରୀ ସେବା (ସଚିବାଳୟ ବିଭାଗର କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ନିମ୍ନ ପ୍ରଭାଗୀୟ ସହାୟକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ଏବଂ ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ) ନିୟମାବଳୀ, 1951ର ନିୟମ 3 କୁ ସଂଶୋଧନ କରିଲେ । ପରବର୍ତ୍ତୀ କାଳରେ, ତା 25.5.1982 ରିଖର ରାଜ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବ ଅନୁଯାୟୀ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସମେତ 15.5.1978 ଏବଂ 31.10.1979 ମଧ୍ୟରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା କାମଚଳା ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ହିସାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇଥିଲା । **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ସଂଶୋଧିତ ନିୟମ 3 ଅଧୀନରେ ଏକ ନୂତନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ଅନୁଷ୍ଠିତ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ସଂଶୋଧନର କାର୍ଯ୍ୟକାରିତା ପରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ଅନ୍ୟ 52 ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ ନିଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରାଗଲା । ତା 4.3.1983 ରିଖର ଅନ୍ୟ ଏକ ରାଜ୍ୟ ପ୍ରସ୍ତାବରେ, ପୂର୍ବ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦ୍ୱାରା କନିଷ୍ଠ ସହାୟକ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କାମଚଳା ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିୟମିତକରଣ ପ୍ରାରମ୍ଭିକ ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖଠାରୁ ପିଛିଲା ଭାବରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ସର୍ତ୍ତ ସହିତ ଯେ ବରିଷ୍ଠତା ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ସେମାନଙ୍କୁ ସର୍ବଦା ଏକା ଦିନରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା **ଓପିଏସସି** ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତଳେ ସ୍ଥାନିତ କରାଯିବ । ତା 4.3.1983 ରିଖର ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବ ଅନୁସାରେ

ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ପଦକ୍ରମ ତାଲିକା ଅନୁଯାୟୀ ପଦୋନ୍ନତି କରାଯାଇଥିଲା । ଏହାର ଫଳସ୍ୱରୂପ, 145 ଜଣ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତି (ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ସମେତ) ଯେଉଁମାନେ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ନୁହେଁ କିନ୍ତୁ ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତିର ଏକ ବିକଳ୍ପ ପଦ୍ଧତି ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ସେମାନେ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ନିଯୁକ୍ତ ସାଧାରଣ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀ ଥିବା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଠାରୁ ବରିଷ୍ଠ ହୋଇଥିଲେ ।

3. କେତେକ **ଓପିଏସସି** ମନୋନୀତ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ନିମ୍ନ ପ୍ରଭାଗ ସହାୟକ ପାହ୍ୟାରେ ସେମାନଙ୍କ ବରିଷ୍ଠତା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣକୁ ତଥା ଆରୋପିତ ବରିଷ୍ଠତାର ଭୁଲ ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ ପରିଣାମରେ କେତେକ ନିୟମିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ବରିଷ୍ଠ ସହାୟକ ପାହ୍ୟାକୁ କରାଯାଇଥିବା ପଦୋନ୍ନତିକୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ଏହି କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣକୁ ସ୍ଥାନାନ୍ତରିତ କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା 16.8.1989 ରେ, **ଓପିଏସସି** ନିଯୁକ୍ତ ନିଯୁକ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ନିୟମିତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଆନ୍ତଃ ବରିଷ୍ଠତା ଏବଂ ପଦୋନ୍ନତି ନିର୍ଦ୍ଧାରଣକୁ ବେଆଇନ ତଥା ଆଇନର ବିପରୀତ ବୋଲି ଘୋଷଣା କରିଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ଏହି ତଥ୍ୟ ପ୍ରତି ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଏହା ସମ୍ମୁଖକୁ ଆସିଥିବା ଆବେଦନକାରୀମାନେ ନିୟମିତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହି ତଥ୍ୟ ପ୍ରତି ମଧ୍ୟ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ତା 4.3.1983 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବ ଅନୁଯାୟୀ, ପୂର୍ବ ଉଲ୍ଲିଖିତମାନଙ୍କର ବରିଷ୍ଠତା ସେହି ଏକା ଦିନରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିବା ନିୟମିତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଉପରେ ହେବାର ଥିଲା । ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟ ଦେଲେ ଯେ ତା 25.5.1982 ରିଖ ସରକାରୀ ପ୍ରସ୍ତାବର ପରିଣାମସ୍ୱରୂପ ପ୍ରସ୍ତୁତ ପଦକ୍ରମ ତାଲିକା ବେଆଇନ ଥିଲା, ଏବଂ ଆବେଦନକାରୀମାନେ ସେମାନଙ୍କର ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ବରିଷ୍ଠତା ଦୃଷ୍ଟିରେ ବିବେଚନା ପାଇଁ ହକଦାର ଥିଲେ ।

4. **ଓପିଏସସି** ମନୋନୀତ ସାଧାରଣ ବର୍ଗର ଅନ୍ୟ କେତେକ ପ୍ରାର୍ଥୀଗଣ ମଧ୍ୟ ବରିଷ୍ଠତା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣକୁ ଆପତ୍ତି କରିଥିଲେ । ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟ ଦେଲେ ଯେ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951** ର ନିୟମ 3 ଏବଂ **ଓ. ଆର୍. ଭି. ଅଧିନିୟମ**ର ଧାରା 9(4) ର ମିଳିତ ପଠନ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ କରେ ଯେ ଯଦି **ଏସସି/ଏସଟି** ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟକ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନ ଥା'ନ୍ତି, ତେବେ ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ପରୀକ୍ଷା ଆବଶ୍ୟକ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ମାଧ୍ୟମ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇନାହିଁ । ଅଧିକନ୍ତୁ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣଙ୍କ ମତ ଥିଲା ଯେ ଏକ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦ୍ୱାରା ସେବାଗୁଡ଼ିକୁ ନିୟମିତ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, ଏବଂ ସେହି ଅନୁଯାୟୀ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951** ର

ବିପରୀତରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତିକୁ ସମର୍ଥନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତା 23.11.1996 ରିଖର ଆଦେଶ ମାଧ୍ୟମରେ, ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ ରାୟ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଅନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଉପରେ ବରିଷ୍ଠତା ପାଇପାରିବେ ନାହିଁ, ଏବଂ ଆଇନାନୁଯାୟୀ ବରିଷ୍ଠତା ପୁନଃ ଯାଞ୍ଚ ଏବଂ ସ୍ଥିର କରିବାକୁ ଗୃହ ବିଭାଗର ସଚିବଙ୍କୁ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ।

5. ପରବର୍ତ୍ତୀ କାଳରେ, ସରକାର କନିଷ୍ଠ ସହାୟକଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପ୍ରଶ୍ନକୁ ପୁନର୍ବାର ଯାଞ୍ଚ କରିଥିଲେ ଏବଂ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ଚୟନ ହୋଇଥିବା ଉତ୍ତରଦାତା ଏବଂ ଅନ୍ୟାନ୍ୟ ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ କନିଷ୍ଠ ଏବଂ ବରିଷ୍ଠ ସହାୟକ ପଦବୀରେ **ଓପିଏସସି** ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତଳେ ରଖି ବରିଷ୍ଠତା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥିଲେ ।

6. ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କର **ଏସ୍.ଓ.** ପାହ୍ୟା (ଦ୍ୱିତୀୟ ସ୍ତର)କୁ ପରବର୍ତ୍ତୀ ପଦୋନ୍ନତି ଉପରେ ବିଚାର କରିବା ନିମନ୍ତେ ସେମାନଙ୍କର ସିସିଆରଗୁଡ଼ିକୁ ମଗାଯାଇ 30.5.2001 ରେ, ଏକ ସରକାରୀ ଆଦେଶ ପାରିତ କରାଯାଇଥିଲା । ସାଧାରଣ ବର୍ଗର **ଓପିଏସସି** ନବ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଏହି ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିବାକୁ ଏକ ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଓଡ଼ିଶା ପ୍ରଶାସନିକ ନ୍ୟାୟାଧିକରଣ, 21.10.2002 ରେ, ତା 30.5.2001 ରିଖର ପଦୋନ୍ନତି ବିଚାର ପାଇଁ ସବିଶେଷ ସେବା ବିବରଣୀ ତଥା ସିସିଆରଗୁଡ଼ିକୁ ମାଗିବା ସହିତ ସମ୍ପୃକ୍ତ ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦେଇଥିଲେ । ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଥିଲେ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନାମ ସକ୍ରିୟ ସାଧାରଣ ପଦକ୍ରମ ତାଲିକାରୁ ହଟାଇ ଦିଆଯିବ ଏବଂ ଏହା ପରିବର୍ତ୍ତେ ଆବେଦନକାରୀମାନଙ୍କ ସମେତ **ଓପିଏସସି** ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ବିଚାର କରାଯିବ, ଯଦି ସେମାନେ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ବିଚାର କ୍ଷେତ୍ର ପରିସର ମଧ୍ୟରେ ଆସିଥିଲେ ।

7. ଏହି ଆଦେଶ ଦ୍ୱାରା ବ୍ୟଥିତ ହୋଇ, ନିୟମିତ ଚୟନ କମିଟିର ନିଯୁକ୍ତ ତିନୋଟି ଗୋଷ୍ଠୀ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟରେ ରିଟ୍ ପିଟିସନ୍ ଦାଖଲ କରିଥିଲେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, ତା 8.8.2008 ରିଖର ସାଧାରଣ ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟ ମାଧ୍ୟମରେ, ସମସ୍ତ ତିନୋଟି ରିଟ୍ ପିଟିସନକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଛନ୍ତି । ତା 21.10.02 ରିଖର ନ୍ୟାୟାଧିକରଣର ଆଦେଶକୁ ରଦ୍ଦ କରିଦିଆଯାଇଥିଲା, ଏବଂ ତା 25.5.1982 ରିଖ ଏବଂ ତା 4.3.1983 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବ ଗୁଡ଼ିକୁ, ଯଦ୍ୟପି କେତେକ ପରିବର୍ତ୍ତନ ସହିତ, ବଜାୟ ରଖାଯାଇଥିଲା । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ନିୟମ 30 ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଉକ୍ତ ନିୟମରେ ଯାହା କିଛି ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିବା ସତ୍ତ୍ୱେ, ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଖାଲିଥିବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକର ସଂରକ୍ଷଣ **ଓ. ଆର. ଭି. ଅଧିନିୟମ,** ଧାରା 9(4) ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ପଦ୍ଧତିରେ

ପୂରଣ କରାଯିବ । ଏହି ଧାରା ଅନୁସାରେ ଯଦି ଘଟଣାକ୍ରମେ ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟକ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନ ହୁଅନ୍ତି, କେବଳ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗ ପାଇଁ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ହେବା ଉଚିତ । ଅଶୋକ କୁମାର ଉପ୍ପଲ ବନାମ ଜାମ୍ମୁ ଓ କାଶ୍ମୀର ରାଜ୍ୟ ଏଆଇଆର 1998 ଏସ ସି 2812 ଉପରେ ନିର୍ଭର କରାଯାଇଥିଲା, ଯାହା ଅନୁସାରେ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ଅଧୀନରେ ଯେଉଁଠାରେ ଜଣେ କର୍ମଚାରୀ ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷ କିମ୍ବା କର୍ମଚାରୀବର୍ଗଙ୍କ ପ୍ରତି ଅନ୍ୟାୟ ହୋଇଥିବା କୌଣସି ଜରୁରୀ ପରିସ୍ଥିତିର ମୁକାବିଲା ପାଇଁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମାବଳୀ କିମ୍ବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ନିୟମଗୁଡ଼ିକୁ କୋହଳ କରିବାର କ୍ଷମତା ସରକାରଙ୍କୁ ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଛି । ଯେହେତୁ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ପାଖରେ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ କୋହଳ କରିବାର କ୍ଷମତା ଅଛି ଯେତେବେଳେ ଏହା କରିବା ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ଏବଂ ଯଥାର୍ଥ, ବିଶେଷ କରି ସଂରକ୍ଷିତ ଭାଗ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଅନୁପଲବ୍ଧତା କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଏହି ଶ୍ରେଣୀଗୁଡ଼ିକରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକତାକୁ କୋହଳ କରିବାରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଯଥାର୍ଥ ଥିଲେ । ଅଧିକନ୍ତୁ, ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ମାଧ୍ୟମରେ ବେସାମରିକ ସେବାଗୁଡ଼ିକରେ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 320 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାମାନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାତ୍ମକ ଏବଂ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପ୍ରକୃତିର ନୁହେଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଛନ୍ତି ଯେ ଭାରତୀୟ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16(4) ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ କୌଣସି ପଛୁଆବର୍ଗର ନାଗରିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦବୀ ସଂରକ୍ଷଣ ପାଇଁ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାରେ ସେହି ଅନୁଚ୍ଛେଦର କୌଣସି ବିଷୟ ରାଜ୍ୟକୁ ବାଧା ଦେବ ନାହିଁ ଯାହା, ରାଜ୍ୟ ମତାନୁସାରେ, ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଥିବା ସେବାଗୁଡ଼ିକରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ ନାହିଁ । ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଲେ ଯେ ଯେହେତୁ **ଏସସି ଏବଂ ଏସଟି** ପାଇଁ ସଂରକ୍ଷିତ ଅଂଶ ସ୍ଥିର ହୋଇଛି କିନ୍ତୁ ସମ୍ପୂର୍ଣ୍ଣ ପୂରଣ ହୋଇନାହିଁ, ଯଦି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଆବଶ୍ୟକତାଗୁଡ଼ିକୁ କୋହଳ କରି ସଂରକ୍ଷିତ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଂଶ ପୂରଣ ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତି ଉପାୟ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିଛନ୍ତି, ତା'ଦ୍ୱାରା ସାଧାରଣ ବର୍ଗର ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ପର୍କରେ କିଛି ଅସୁବିଧା କିମ୍ବା ଭେଦଭାବ ସୃଷ୍ଟି ହେଲେ, ଏହାକୁ ବେଆଇନ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଲେ ଯେ ସଂରକ୍ଷିତ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ସାଧାରଣ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କଠାରୁ ଏକ ପୃଥକ୍ ଶ୍ରେଣୀରେ ଅଛନ୍ତି ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସାଧାରଣ ବର୍ଗ ଅନ୍ୟ ବର୍ଗ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଂଶ ପୂରଣ କରିବା ପାଇଁ ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତିକୁ ଆପତ୍ତି କରିବାର କୌଣସି *ବୈଧସ୍ଥିତି* ନାହିଁ, ଏବଂ ଏହି ଉକ୍ତି ଦୋହରାଇଥିଲେ ଯେ ଅସମାନମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ତେବେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହା ମଧ୍ୟ କହିଲେ ଯେ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ଅଧିକ୍ରାନ୍ତ କରି ନିଯୁକ୍ତିର ଅନ୍ୟପ୍ରକାର ରୀତି ମାଧ୍ୟମରେ ଏକା ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ

ନିଯୁକ୍ତି ଦେଇଥିବା ସରକାରଙ୍କର ନିର୍ଣ୍ଣୟକୁ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ଆପତ୍ତି କରିବାକୁ ସକ୍ଷମ ଅଟନ୍ତି, କାରଣ ଏହା ଭେଦଭାବର ପରିଣାମ ହେବ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମହୀଶୂର ରାଜ୍ୟ ବନାମ ପି. ନରସିଂହ ରାଓ ଏଆଇଆର 1968 ଏସ ସି 349 ଉପରେ ନିର୍ଭର କରି କହିଥିଲେ ଯେ ଯେଉଁ ବ୍ୟକ୍ତି କିମ୍ବା ବ୍ୟକ୍ତିଗଣଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଅନୁକୂଳ ମନୋଭାବ ପ୍ରଦର୍ଶିତ ହୋଇଛି ବୋଲି ଆରୋପଣ କରାଯାଇଛି, ସେମାନଙ୍କ ସହ ସମାନ ଭାବରେ ଭେଦଭାବର ଅଭିଯୋଗ କରୁଥିବା ବ୍ୟକ୍ତି ଯେ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅବସ୍ଥିତ ନ ହୋଇଛି, ସମାନ ସୁଯୋଗକୁ ଅସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ମତବ୍ୟକ୍ତ କରିଥିଲେ ଯେ ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଜାରି କରାଯାଇଥିବା ତା 25.5.1982 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ସମ୍ବିଧାନର ଅନୁଚ୍ଛେଦ 309 ର ପ୍ରାବଧାନ ଅନୁଯାୟୀ ଏକ ନିୟମ ବୋଲି କୁହାଯାଇପାରିବ ଏବଂ ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ଆଇନଗତ ବୋଲି ଦର୍ଶାଇଥିଲେ । ତା 4.3.1983 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବ ଅନୁଯାୟୀ, ଯଦି **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନେ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ପରେ ଯୋଗ ଦିଅନ୍ତି କିମ୍ବା ନିଯୁକ୍ତ ହୁଅନ୍ତି, ତେବେ ପୂର୍ବତନମାନେ କନିଷ୍ଠ ହେବେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଲେ ଯେ ଏହି ସ୍ଥିତି ଉଚିତ ହେବ ନାହିଁ କାରଣ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଯୋଗ୍ୟତା ତାଲିକା ଏକା ଶ୍ରେଣୀ ଅର୍ଥାତ୍ **ଏସସି** ଏବଂ **ଏସଟି** ବାବଦରେ ଗୋଳମାଳ ହୋଇପାରିବ ନାହିଁ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବରେ ଆଂଶିକ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରି ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ କାଳରେ ନିୟମିତ ହୋଇଥିବା ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କୁ ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଅଂଶ ଅଧୀନରେ **ଓପିଏସସି** ଦ୍ୱାରା ମନୋନୀତ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତଳେ ରଖିବା ଉଚିତ, କିନ୍ତୁ **ଓ.ଆର.ଭି. ଅଧିନିୟମ** ଏବଂ ଏହା ଅଧୀନରେ ପ୍ରସ୍ତୁତ ନିୟମାବଳୀ ଅନୁଯାୟୀ ତତ୍କାଳୀନ ପାଳି ତାଲିକା ଅନୁଯାୟୀ ବରିଷ୍ଠତା ତାଲିକାରେ ରଖାଯିବା   ଉଚିତ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ପଦସ୍ଥ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ପୂର୍ବରୁ ପଦୋନ୍ନତି ଦିଆସରିଛି ଏବଂ ଏହିପରି ସଂଶୋଧନ ଦ୍ୱାରା ସେମାନେ ପ୍ରତିକୂଳ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇଥିବା ଜଣାପଡ଼େ, ତେବେ ସଂଶୋଧିତ ପଦକ୍ରମ ତାଲିକା ଅନୁସାରେ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କର ନିଜ ପାଳି ନ ଆସିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସେମାନେ ସେମାନଙ୍କର ପଦବୀକୁ ଫେରିଆସିବେ ନାହିଁ ।

୪. ସନ୍ଦର୍ଭର ସୁବିଧା ପାଇଁ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଆଇନଗତ ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ପୁନଃପ୍ରସ୍ତୁତି କରିବା ଉପଯୁକ୍ତ ହେବ । **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହେଉଛି:

3. ପ୍ରତି ବର୍ଷ ଥରେ ଆୟୋଜିତ ହେବାକୁ ଥିବା ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ଏହି ସେବାରେ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯିବ ।

ପରବର୍ତ୍ତୀ କାଳରେ ତା 31.10.1979 ରିଖର ଏକ ସଂଶୋଧନ ମାଧ୍ୟମରେ ନିୟମ 3 କୁ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା ଯାହା ଭବିଷ୍ୟତରେ ପ୍ରୟୋଗ ହେବାକୁ ଥିଲା । ତୁଳନାର ସୁବିଧା ପାଇଁ ସଂଶୋଧିତ ସଂସ୍କରଣ ନିମ୍ନରେ ପୁନଃପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଛି:

3. ଆୟୋଗଙ୍କ ସହ ପରାମର୍ଶ କରି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିର୍ଦ୍ଧାରଣ କରିଥିବା ସମୟ ବ୍ୟବଧାନରେ ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ଏହି ସେବାରେ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯିବ । ଯଦି ଆବଶ୍ୟକ ସଂଖ୍ୟକ ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ଏବଂ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତି ପ୍ରାର୍ଥୀ ସଂରକ୍ଷିତ ଅନୁସୂଚୀ ପୂରଣ ପାଇଁ ଏହିପରି ପରୀକ୍ଷାର ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତାଲିକାରେ ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି ଅବଶିଷ୍ଟ ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ ଅନୁସୂଚୀତ ଜାତି ଏବଂ/କିମ୍ବା ଅନୁସୂଚୀତ ଜନଜାତିର ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ପାଇଁ, ସ୍ଥିତି ଯେଉଁଭଳି ହୋଇପାରେ, ଏକ ନୂତନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇପାରେ ।

ନିୟମ 11, ଯାହାକୁ ତା 25.5.1982 ରିଖ ସରକାରୀ ପ୍ରସ୍ତାବ ଦ୍ୱାରା ରଦ୍ଦ କରାଯାଇଥିଲା, ନିମ୍ନପ୍ରକାରେ ଅଟେ:

11. ପରବର୍ତ୍ତୀ ପରୀକ୍ଷାର ଫଳାଫଳ ଘୋଷଣା ପୂର୍ବରୁ ଆୟୋଗ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦାନ କରାଯାଇଥିବା ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତାଲିକା ସମାପ୍ତ ହେବା ପରେ ଯଦି କୌଣସି ପଦବୀ ଖାଲି ପଡ଼େ, ତେବେ ପୂର୍ବ ବର୍ଷର ଜଣେ ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏପରି ପଦବୀ ପୂରଣ କରାଯାଇପାରିବ, ଯଦି ତାଙ୍କ ବୟସ ନିୟମାବଳୀରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ସର୍ବାଧିକ ବୟସ ସୀମାକୁ ଅତିକ୍ରମ କରେ ନାହିଁ ଏବଂ ଏହା ଯଦି ବିଫଳ ହୁଏ, ଅନ୍ୟ ଯେ କୌଣସି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଯାହାଙ୍କର ଭାଗ III ର ନିୟମ 20 ରେ ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ଯୋଗ୍ୟତା ଅଛି । ପରବର୍ତ୍ତୀ ପରିସ୍ଥିତିରେ ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ ଭାବରେ କରାଯିବ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ବର୍ଷର ପରୀକ୍ଷାର ଫଳାଫଳ ଘୋଷଣା ହେବାର ତାରିଖ ପରେ ଏହା ଜାରି ରହିବ ନାହିଁ ।

ଓ ଆର ଭି ଅଧିନିୟମର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଧାରା ନିମ୍ନ ପ୍ରକାରେ:

୨(4). ଯଦି ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଖ୍ୟାରେ ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି ଏବଂ ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥାଏ, ତେବେ ଅବଶିଷ୍ଟ ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ ପାଇଁ, ସ୍ଥିତି ଯେପରି ହୋଇଥାଏ, କେବଳ ଅନୁସୂଚିତ ଜାତି କିମ୍ବା ଅନୁସୂଚିତ ଜନଜାତିର ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି କରାଯାଇପାରିବ ।

ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ମଧ୍ୟ ଉଲ୍ଲେଖିତ କରାଯାଇଥିବା ସମ୍ବିଧାନର ବିଭିନ୍ନ ଅନୁଚ୍ଛେଦଗୁଡ଼ିକୁ ଆମ୍ଭେ ସୁବିଧା ପାଇଁ ଉଦ୍ଧୃତ କରିଛୁ -

16(4). ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦରେ ସନ୍ନିବେଶିତ କୌଣସି ବିଷୟ କୌଣସି ପଛୁଆବର୍ଗର ନାଗରିକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ନିଯୁକ୍ତି କିମ୍ବା ପଦବୀ ସଂରକ୍ଷଣ ପାଇଁ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବାରେ ରାଜ୍ୟକୁ ବାଧା ଦେବ ନାହିଁ, ଯାହା ରାଜ୍ୟ ମତରେ, ରାଜ୍ୟ ଅଧୀନରେ ଥିବା ସେବାଗୁଡ଼ିକରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ପ୍ରତିନିଧିତ୍ୱ କରେ ନାହିଁ ।

309. ସଂଘ କିମ୍ବା ରାଜ୍ୟରେ ସେବା ଦେଉଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ: ଏହି ସମ୍ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ସାପେକ୍ଷରେ, ଉପଯୁକ୍ତ ବିଧାନମଣ୍ଡଳର ଅଧିନିୟମସମୂହ, ସଂଘ କିମ୍ବା କୌଣସି ରାଜ୍ୟର କାରବାର ସହ ସମ୍ବନ୍ଧିତ ସରକାରୀ ସେବା ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ସେବା ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରିପାରେ:

ଏହି ସର୍ତ୍ତରେ କି, ନିଯୁକ୍ତିକୁ ନିୟନ୍ତ୍ରଣ କରୁଥିବା ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ସେବାର ସର୍ତ୍ତାବଳୀ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାକୁ, ଏହି ଅନୁଚ୍ଛେଦ ଅଧୀନରେ ଉପଯୁକ୍ତ ବିଧାନମଣ୍ଡଳର ଏକ ଅଧିନିୟମ ଦ୍ୱାରା କିମ୍ବା ଏଥି ଅଧୀନରେ ସେହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯିବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଏହିପରି ସେବା ଏବଂ ପଦବୀ ପାଇଁ, ସଂଘର କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସେବା ତଥା ପଦବୀ ମାମଲାରେ ରାଷ୍ଟ୍ରପତି କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ ବ୍ୟକ୍ତି, ଏବଂ କୌଣସି ରାଜ୍ୟର କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସେବା ଏବଂ ପଦବୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସେହି ରାଜ୍ୟର ରାଜ୍ୟପାଳ କିମ୍ବା ତାଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଦେଶିତ ସେପରି କୌଣସି ବ୍ୟକ୍ତି, କ୍ଷମତାପନ୍ନ ରହିବେ, ଏବଂ ଏହିପରି କରାଯାଇଥିବା କୌଣସି ନିୟମାବଳୀ ଏପରି କୌଣସି ଅଧିନିୟମ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅଧୀନରେ ଫଳପ୍ରଦ ହେବ ।

320(4). **ଲୋକସେବା ଆୟୋଗମାନଙ୍କର କାର୍ଯ୍ୟାବଳୀ । -** ଅନୁଚ୍ଛେଦ 16 ର ଖଣ୍ଡ(4) ରେ ସୂଚିତ କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କେଉଁ ଉପାୟରେ କରାଯାଇପାରିବ କିମ୍ବା ଅନୁଚ୍ଛେଦ 335 ର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକୁ କେଉଁ

ଉପାୟରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରାଯାଇପାରିବ ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଖଣ୍ଡ (3) ର କିଛି ବି ଏକ ଲୋକ ସେବା ଆୟୋଗର ପରାମର୍ଶ ଆବଶ୍ୟକ କରିବ ନାହିଁ ।

ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ ଅଧୀନରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା କାମଚଳା ଅସ୍ଥାୟୀ ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିବା ଲାଗି ତା 25.05.1982 ରିଖର ସରକାରୀ ପ୍ରସ୍ତାବର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶ ମଧ୍ୟ ପୁନଃ ଉପସ୍ଥାପନ ପାଇଁ ଯୋଗ୍ୟ ।

3. ସରକାରଙ୍କୁ ପରାମର୍ଶ ଦିଆଯାଇଛି ଯେ ଓଡ଼ିଶା ରିକ୍ତ ପଦବୀ ଏବଂ ସେବା (**ଏସ.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି.** ପାଇଁ) ସଂରକ୍ଷଣ ଅଧିନିୟମ, 1975 ର ଧାରା 9(4) ଯାହା **ଏସ୍.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର ଭାବେ ଲାଭ ପ୍ରଦାନ ପାଇଁ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ, **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ, 1951**ର ନିୟମ 11 ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ବିସ୍ତାର କରିବା ଉଚିତ । କିନ୍ତୁ 31.10.79 ପରେ କରାଯାଇଥିବା ନିଯୁକ୍ତି, ଅର୍ଥାତ୍ ଯେତେବେଳେ ସଂରକ୍ଷଣ ଅଧିନିୟମର ଧାରା 9 ସହିତ ସୁସଙ୍ଗତତା ଆଣିବା ପାଇଁ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951** ର ନିୟମ 3 ରେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା, ସଂଶୋଧିତ ନିୟମର ବ୍ୟବସ୍ଥାଗୁଡ଼ିକର ପାଳନ କରିବା ପାଇଁ ଥିଲା । ତଦନୁସାରେ ସରକାର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇ ଖୁସି ହୋଇଛନ୍ତି ଯେ 15.5.78 ରୁ 31.10.79 ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ କରାଯାଇଥିବା 403 **ଏସ.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମିତ ନିଯୁକ୍ତି ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯିବା ଉଚିତ । 52 ଜଣ **ଏସ.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀ, ଯେଉଁମାନେ **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ, 1951** ର ସଂଶୋଧନ ପରେ, 6.2.80 ରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ, ସଂଶୋଧିତ **ଓ.ଏମ୍.ଏସ୍. ନିୟମାବଳୀ, 1951**ର ନିୟମ 3 ଅନୁଯାୟୀ ନୂତନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ଅନୁଷ୍ଠିତ ନ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅସ୍ଥାୟୀ ଭିତ୍ତିରେ କାର୍ଯ୍ୟ ଜାରି ରଖିବେ ।

ତା 4.3.1983 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବର ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ଅଂଶଟି ନିମ୍ନରେ ଦିଆଗଲା:

1978 ମସିହା ମେ 15 ତାରିଖ ଠାରୁ 1979 ମସିହା ଅକ୍ଟୋବର 31 ତାରିଖ ମଧ୍ୟରେ ସଚିବାଳୟର ବିଭିନ୍ନ ବିଭାଗରେ ଖାଲି ପଡ଼ିଥିବା ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀଗୁଡ଼ିକରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ କନିଷ୍ଠ ସହାୟକ ଭାବେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା 403 ଜଣ **ଏସ.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସେବାକୁ ଉପରେ ଉଲ୍ଲେଖିତ ଗୃହ ବିଭାଗର ପ୍ରସ୍ତାବରେ ନିୟମିତ କରାଯାଇଥିଲା । ନିଯୁକ୍ତି ବର୍ଷ 1974-1975 ର **ପି.ଏସ୍.ସି.** ପାସ୍ କରିଥିବା ସାଧାରଣ ବର୍ଗ ଏବଂ **ଏସ.ସି.** ଏବଂ **ଏସ.ଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କର ସମ୍ପର୍କରେ

ଭବିଷ୍ୟତ ପଦୋନ୍ନତି ନିୟନ୍ତ୍ରଣ ଆଦେଶ ପାଇଁ ସେମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବରିଷ୍ଠତା ନିର୍ଦ୍ଧାରଣର ପ୍ରଶ୍ନ ଅତୀତରେ କିଛି କାଳ ବିଚାରାଧୀନ ଥିଲା । ଯତ୍ନ ସହକାରେ ପରୀକ୍ଷା କରିବା ପରେ ନିଷ୍ପତ୍ତି ନିଆଯାଇଛି ଯେ ଏହି ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରେ ବରିଷ୍ଠତା କନିଷ୍ଠ ସହାୟକ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତିର ତାରିଖ ଅନୁଯାୟୀ ନିୟନ୍ତ୍ରିତ ହେବ । କିନ୍ତୁ ସେମାନଙ୍କୁ ସର୍ବଦା ସେହିଦିନ ନିଯୁକ୍ତ **ପି.ଏସ୍.ସି.** ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ତଳେ ରଖାଯିବ ।

୨. ଏହି ଦେୱାନୀ ଆବେଦନରେ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆଇନର ଦୁଇଟି ପ୍ରଶ୍ନ ଉଠାଯାଇଛି । ପ୍ରଥମଟି ହେଉଛି, ସେବା ନିୟମର ଲଙ୍ଘନ କରି ଧାରଣକ୍ଷମ ହେଉନଥିବା କାମଚଳା ନିଯୁକ୍ତିର ନିୟମିତୀକରଣ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ଅନୁସରଣ ନ କରି ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଭୁଲ କରିଛନ୍ତି କି? ଦ୍ୱିତୀୟଟି ହେଉଛି ଯେ କୋହଳ କରିବାର କ୍ଷମତା ସମଗ୍ର ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମାବଳୀକୁ ଉପଯୋଗୀ ନ କରି ଥାକ ମାରି ରଖିଦେବା କ୍ଷମତା ସହିତ ସମାନ ନୁହେଁ, ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଏହି ପ୍ରସ୍ତାବକୁ ଅଣଦେଖା କରି ଭୁଲ କରିଛନ୍ତି କି । ଆମ୍ଭେ ସ୍ପଷ୍ଟ କରିପାରିବା ଯେ ଏହି ପ୍ରଶ୍ନଦ୍ୱୟ ସାଧାରଣ ବର୍ଗରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଓପିଏସସି ନିଯୁକ୍ତି ଗୋଷ୍ଠୀ ଦ୍ୱାରା ଉଠାଯାଇଛି । **ଏସ.ସି./ଏସ.ଟି.** ଅଂଶର ଅଳ୍ପ କିଛି କର୍ମଚାରୀ ଯେଉଁମାନେ **ଓପିଏସସି** ପରୀକ୍ଷାରେ ଉତ୍ତୀର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥିଲେ ଏବଂ ଅନ୍ୟ **ଏସ.ସି./ଏସ.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କ ଉପରେ ସ୍ଥାନ ପାଇଥିଲେ, ଯେଉଁମାନଙ୍କର ନାମ **ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ** ଦ୍ୱାରା ପଠାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଯେଉଁମାନେ ଚୟନ କମିଟି ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତ ହୋଇଥିଲେ ସେମାନଙ୍କର କୌଣସି ଉଦଜୀବିତ ଅଭିଯୋଗ ନଥିଲା ଏବଂ ସେଥିପାଇଁ ସେମାନେ କୌଣସି ଆବେଦନ ଦାଖଲ କରିନାହାଁନ୍ତି । ତୃତୀୟ ଗୋଷ୍ଠୀ ବୋଧହୁଏ ସେମାନଙ୍କର ବରିଷ୍ଠତା ପ୍ରତି ଅପେକ୍ଷାକୃତ ଗୌଣ ପୁନରାବର୍ତ୍ତନକୁ ଅନିବାର୍ଯ୍ୟ ଧରିନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗକୁ ଆଉ ଆଗକୁ ବଢ଼େଇ ନାହାଁନ୍ତି, ସମ୍ଭବତଃ ଯେହେତୁ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦେଇଛନ୍ତି ଯେ ଯଦି ସେମାନେ ପୂର୍ବରୁ ପଦୋନ୍ନତି ପାଇସାରିଛନ୍ତି, ତେବେ ସେମାନଙ୍କୁ ସେମାନଙ୍କର ପୂର୍ବ ପଦବୀକୁ ଫେରାଇ ଅଣାଯିବ ନାହିଁ, ଏବଂ ଏହିପରି ସେମାନେ ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ନିର୍ଣ୍ଣୟ ଦ୍ୱାରା ସାମାନ୍ୟରୂପେ ପ୍ରପୀଡିତ ଅଟନ୍ତି ।

10. ତା ୫.୫.200୫ ରିଖର ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟରେ ଅନେକଗୁଡ଼ିଏ ମାମଲାର ଉଲ୍ଲେଖମାନ ରହିଛି, କିନ୍ତୁ ଆଶ୍ଚର୍ଯ୍ୟଜନକ ଭାବେ କର୍ଣ୍ଣାଟକ ରାଜ୍ୟ ସଚିବ ବନାମ **ଉମାଦେବୀ** (2006) 4 ଏସ ସି ସି 1 ମାମଲାରେ ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠର ନିର୍ଣ୍ଣୟ ପ୍ରତି ଏହାର ଧ୍ୟାନ ଆକର୍ଷିତ କରାଯାଇନଥିଲା ଯାହା ପୂର୍ବରୁ 10.4.2006 ରେ ଶୁଣା

ହୋଇସାରିଥିଲା ଏବଂ ଯାହା ଏହି ବିଷୟ ଉପରେ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ ପ୍ରାଧିକାର ଅଟେ । ଯଦି **ଉମାଦେବୀ**ଙ୍କ ବିଷୟରେ ଉଲ୍ଲେଖ କରାଯାଇଥାଆନ୍ତା, ତେବେ ଏହା ପୂର୍ବରୁ ନିଆଯାଇଥିବା ଅନ୍ୟ କୌଣସି ନିଷ୍ପତ୍ତିକୁ ଉଲ୍ଲେଖ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଅନାୟସରେ ପରିହାର କରିଥା'ନ୍ତେ । ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ବିଚାର କରାଯାଇଥିବା ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର କେତେକ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକ ବିଷୟରେ ଆମ୍ଭେ ସଂକ୍ଷେପରେ ଆଲୋଚନା କରିବା । ଓଡ଼ିଶା ରାଜ୍ୟ ବନାମ ଶ୍ରୀମତୀ **ସୁକାନ୍ତି ମହାପାତ୍ର** (1993) 2 ଏସ ସି ସି 486 ରେ ଦୁଇ ଜଣିଆ ବିଚାରପୀଠ ପ୍ରଚଳିତ ନିୟମାବଳୀର ବିପରୀତରେ, ସେବାରେ ବେଆଇନ ପ୍ରବେଶକୁ ନିୟମିତ କରିବା ବନ୍ଦ କରିବାକୁ ଅନୁମୋଦନ କରିଥିଲେ । ଜାମ୍ମୁ ଓ କାଶ୍ମୀର ଲୋକସେବା ଆୟୋଗ ବନାମ **ଡଃ ନରିନ୍ଦର ମୋହନ** (1994) 2 ଏସ ସି ସି 630 **ସୁକାନ୍ତି ମହାପାତ୍ର**ଙ୍କୁ ଉଲ୍ଲେଖ ନ କରି ମଧ୍ୟ ସମାନ ଉପସଂହାରରେ ପହଞ୍ଚିଥିଲା । ଡଃ ସୁରିନ୍ଦର ସିଂ ଜାମୱାଲ ବନାମ ଜାମ୍ମୁ-କାଶ୍ମୀର ରାଜ୍ୟ (1996) 9 ଏସ ସି ସି 619 ହେଉଛି ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟର ଏକ ଆଦେଶ ଯାହା ଏହା ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ବିବାଦର ନିଷ୍ପତ୍ତି ନେଇଥିଲେ ଏବଂ ଆଇନକୁ ବ୍ୟାଖ୍ୟା କରିବାକୁ ମଧ୍ୟ ଉଦ୍ୟମ କରିନଥିଲେ କି ଅଭିପ୍ରାୟ ମନସ୍ଥ କରିନଥିଲେ ଏବଂ ତେଣୁ ଏହା ଏକ ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ପୂର୍ବ ଦୃଷ୍ଟାନ୍ତ ପ୍ରକୃତିର ନୁହେଁ, ଯାହା ଏହି ତଥ୍ୟରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେବ ଯେ ନ୍ୟାୟାଳୟ ପ୍ରକୃତରେ **ଡଃ ନରିନ୍ଦର ମୋହନ ନିର୍ଣ୍ଣୟ**କୁ ପ୍ରୟୋଗ କରିଛନ୍ତି । **ଅଶୋକ କୁମାର ଉପ୍ପଲ** ବନାମ ଜାମ୍ମୁ କାଶ୍ମୀର ରାଜ୍ୟ (1998) 4 ଏସ ସି ସି 179 ମାମଲାରେ, ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପ୍ରତି ଯାତନା ଓ ଅନ୍ୟାୟକୁ ରୋକିବା ପାଇଁ ପ୍ରଚଳିତ ନିଯୁକ୍ତି ନିୟମାବଳୀରେ କୋହଳ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇଛନ୍ତି । ଏହି ନ୍ୟାୟାଳୟ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଦତ୍ତ ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ଅଧିକରୁ ଅଧିକ ଦ୍ରୁତ ବୃଦ୍ଧି ସହିତ ଓକିଲମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଆଦେଶ ଏବଂ ରାୟ ମଧ୍ୟରେ ପାର୍ଥକ୍ୟ ଦେଖେଇବା ତଥା ଏକ ରାୟର ଭାଗ ଅନୁପାତକୁ ସଠିକ୍ ରୂପେ ଆହରଣ କରିବା ଶିରୋଧାର୍ଯ୍ୟ ହୋଇଯାଇଛି । ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପକ୍ଷର ଶ୍ରୀମାନ ବରିଷ୍ଠ ଅଧିବକ୍ତା ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଶ୍ରେଣୀ II ଇଞ୍ଜିନିୟରିଂ ଅଧିକାରୀବୃନ୍ଦ ସଂଘ ବନାମ ମହାରାଷ୍ଟ୍ର ରାଜ୍ୟ (1990) 2 ଏସ ସି ସି 715 ରେ କରାଯାଇଥିବା ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠଙ୍କ ଅବଲୋକନର ସମର୍ଥନ ଲୋଡ଼ିଛନ୍ତି ଏହା ହୃଦୟଙ୍ଗମ ନକରି ଯେ ସେଥିରେ ଥିବା ବିବାଦଟି *ଆନ୍ତଃ* ବରିଷ୍ଠତା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ପ୍ରତ୍ୟକ୍ଷ ନିଯୁକ୍ତି ଏବଂ ପଦୋନ୍ନତି ମଧ୍ୟର ଅସରନ୍ତି ମତ ଅମେଳ ଚତୁର୍ପାର୍ଶ୍ୱେ ଘୁରୁଥିଲା । ଆମ୍ଭ ସମକ୍ଷରେ ଥିବା ପ୍ରହେଳିକା ମୂଳତଃ ଭିନ୍ନ ଅଟେ ଯେଉଁଥିରେ ଦିଆଯାଇଥିବା ସ୍ୱୟଂକ୍ରିୟ ଭାବରେ ପ୍ରଯୋଜ୍ୟ ପ୍ରତ୍ୟେକ ବିବୃତିକୁ ପଢ଼ିବାକୁ ଏହା ଅସମୀଚୀନ କରୁଛି ।

11. ସେ ଯାହା ହେଉ, ଆମ୍ଭ ସମ୍ମୁଖରେ ଉଠୁଥିବା ଆଇନର ଦିଗକୁ ପ୍ରତିପାଦନ କରିବା ପାଇଁ, ଏହି ନିଷ୍ପତ୍ତିଗୁଡ଼ିକର ଉଲ୍ଲେଖ କରିବା ଆବଶ୍ୟକ ନୁହେଁ । ପ୍ରଚଳିତ ଆଇନ ଏବେ **ଉମାଦେବୀ** ଠାରୁ ବୁଝି ହେଉଛି, ଯାହା ଆମ୍ଭ ସମ୍ମୁଖରେ ସଠିକ୍ ଭାବେ ସବିସ୍ତାରରେ ଉଦ୍ଧୃତ ହୋଇଛି । **ଉମାଦେବୀ** ମତବାଦ ହେଉଛି ଯେ ଯଦି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କର ନିଯୁକ୍ତି ବୈଧାନିକ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଏବଂ/କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ବିନିୟମର ବିପରୀତରେ କିମ୍ବା ବ୍ୟତିରେକ ହୋଇଥାଏ, ଯଦି ଏଭଳି ବ୍ୟକ୍ତିମାନେ ଅନେକ ବର୍ଷ ଧରି ସେବା ପ୍ରଦାନ କରିଆସୁଛନ୍ତି, ତେବେ ମଧ୍ୟ ସାମ୍ୟର କୌଣସି ଭୂମିକା ରହିବ ନାହିଁ । ଏପରି କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିବା ପାଇଁ ସର୍ବାଧିକ ଯାହା କରାଯାଇପାରିବ ତାହା ହେଉଛି ରାଜ୍ୟ ସରକାର ଏକକାଳୀନ ପଦକ୍ଷେପ ଭାବରେ ଏକ ଯୋଜନା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବା, ଯେପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ପରିଚାଳନା ବିଧାନ କିମ୍ବା ନିୟମାବଳୀ ଏବଂ ବିନିୟମନ ଲଙ୍ଘନ ନ ହୁଏ । ସାମ୍ବିଧାନିକ ବିଚାରପୀଠର ଶବ୍ଦରେ-"ଯେତେବେଳେ ଜଣେ ବ୍ୟକ୍ତି ଏକ ଅସ୍ଥାୟୀ ନିଯୁକ୍ତିରେ ପ୍ରବେଶ କରନ୍ତି କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ଅସ୍ଥାୟୀ କର୍ମଚାରୀ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଆନ୍ତି ଏବଂ ଏହି ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ନିୟମ କିମ୍ବା ପ୍ରକ୍ରିୟା ଦ୍ୱାରା ସ୍ୱୀକୃତିପ୍ରାପ୍ତ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ଚୟନ ଉପରେ ଆଧାରିତ ନୁହେଁ, ନିଯୁକ୍ତି ଅସ୍ଥାୟୀ, ସାମୟିକ କିମ୍ବା ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ ପ୍ରକୃତିର ହେବାର ପରିଣାମ ବିଷୟରେ ସେ ଅବଗତ ଅଛନ୍ତି । ଏପରି ବ୍ୟକ୍ତି ପଦବୀରେ ନିଶ୍ଚିତ ହେବା ପାଇଁ ବିଧିସଙ୍ଗତ ଆଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ଆବାହନ କରିପାରିବେ ନାହିଁ ଯେତେବେଳେ ପଦବୀରେ ନିଯୁକ୍ତି କେବଳ ଚୟନ ପାଇଁ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ପ୍ରକ୍ରିୟା ଅନୁସରଣ କରି ଏବଂ ସମ୍ପୃକ୍ତ କ୍ଷେତ୍ରରେ, ଲୋକସେବା ଆୟୋଗଙ୍କ ପରାମର୍ଶରେ କରାଯାଇ ପାରିବ । ତେଣୁ, ଅସ୍ଥାୟୀ, ଚୁକ୍ତିଭିତ୍ତିକ କିମ୍ବା ସାମୟିକ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ବିଧିସଙ୍ଗତ ପ୍ରତ୍ୟାଶାର ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ସଫଳତାର ସହ ଆଗକୁ ବଢାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ କୁହାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ଯେ ଏହି ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ ସେମାନେ ଯେଉଁଠାରେ ଅଛନ୍ତି ସେଠାରେ ଜାରି ରଖିବା ପାଇଁ କିମ୍ବା ସେମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥାୟୀ କରିବା ପାଇଁ ନିୟୋଜିତ କରିବା ସମୟରେ ରାଜ୍ୟ କୌଣସି ପ୍ରତିଶୃତି ଦେଇଛି । ରାଜ୍ୟ ସାମ୍ବିଧାନିକ ଭାବେ ଏଭଳି ପ୍ରତିଶୃତି ଦେଇପାରିବ ନାହିଁ । ଏହା ମଧ୍ୟ ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଏହି ପଦବୀରେ ସ୍ଥାୟୀ ହେବାର ଏକ ସକାରାତ୍ମକ ଆଶ୍ୱସ୍ତି ପାଇବା ପାଇଁ ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତକୁ ଆବାହନ କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।" ପାରା 33, 36 ଏବଂ 47 ଉପରେ ରଖାଯାଇଥିବା ନିର୍ଭରଶୀଳତା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଆଗକୁ ବଢ଼ାଇ ନାହିଁ କାରଣ ବର୍ତ୍ତମାନର ମାମଲାରେ ରାଜ୍ୟ ସରକାର ନିୟମିତ ଭାବରେ ନିଯୁକ୍ତି ପରିଚାଳନା କରିଛନ୍ତି, ଯଦ୍ୟପି **ଓପିଏସସି** ବାହାରେ ଯାହା ଏକ ନାମ ତାଲିକା ଉପସ୍ଥାପନ କରିଥିଲା ଯେଉଁଥିରେ **ଏସସି / ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା ନଗଣ୍ୟ ଥିଲା । ଯେଉଁ ବିଷୟକୁ ଆପତ୍ତି କରାଯାଇଥିଲା, ସେହି ନିଯୁକ୍ତି ଖାମଖିଆଲି

କିମ୍ବା ମନମୁଖୀ ନଥିଲା, ବରଂ ଏହାର ବିପରୀତ ଭାବେ, ଏକ ଜଣାଶୁଣା ଚୟନ ପଦ୍ଧତିର ନିୟମ 9(4)ର ସମାନ୍ତରାଳ ଥିଲା । ଏହା କାମଚଳା କର୍ମଚାରୀଙ୍କୁ ଖାମଖିଆଲି, ଅସଙ୍ଗତ କିମ୍ବା ଅଚିନ୍ତିତ ଢଙ୍ଗରେ କିମ୍ବା କିଛି ବ୍ୟକ୍ତିବିଶେଷଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ଚୟନ କରାଯିବାର ମାମଲା ନୁହେଁ । ନିଯୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିମାନଙ୍କୁ **ନିୟୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ** ଦ୍ୱାରା ପ୍ରାୟୋଜିତ କରାଯାଇଥିଲା ଏବଂ ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା, ଯେଉଁମାନେ ସେମାନଙ୍କର ସାକ୍ଷାତକାର ନେଇଥିଲେ, 400 ରୁ ଅଧିକ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହୋଇଥିଲେ । ଏହା କେତେକଙ୍କ ସପକ୍ଷରେ ରହିବା ପାଇଁ ନିୟମରେ କୋହଳ ନଥିଲା, ବରଂ **ଏସସି/ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିରେ ଏକ ହାନିର ପ୍ରତିକାର ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟରେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ଚୟନ ପଦ୍ଧତି ଅନୁସରଣ ଆଦେଶର ପରିଣାମ ଥିଲା । ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ **ଏସସି/ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀ ଅନୁପଲବ୍ଧ ଥିବାବେଳେ ଏକ ବିକଳ୍ପ ନିଯୁକ୍ତି ଅଭିଯାନ ଆୟୋଜନ କରିବା ଉଚିତ ଭାବେ ରାଜ୍ୟର କ୍ଷମତା ମଧ୍ୟରେ ଅଛି, ଏବଂ ସମ୍ବିଧାନର ଧାରା 320(4) ଅନୁଯାୟୀ **ଓପିଏସସି** ସହିତ ପରାମର୍ଶ କରିବାର ଆବଶ୍ୟକତା ନଥିଲା ।

12. **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ନିୟମ 3 ରେ କରାଯାଇଥିବା ସଂଶୋଧନ ଉପରେ ଆଲୋଚନା କରିବା ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ହେବ । କେବଳ 10.10.1979 ରେ ଏହି ନିୟମରେ ସଂଶୋଧନ କରାଯାଇଥିଲା, ଏହି ଆବଶ୍ୟକତା ପ୍ରବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଥିଲା ଯେ ଯଦି ସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ପୂରଣ ପାଇଁ ଆବଶ୍ୟକ ସଂଖ୍ୟକ ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି, ତେବେ କେବଳ **ଏସସି/ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ପାଇଁ ଏକ ନୂତନ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ଅନୁଷ୍ଠିତ ହେବା ଆବଶ୍ୟକ । ବିଶେଷ କରି ଏହା ଭବିଷ୍ୟତରେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହେବାକୁ ଥିବାରୁ, ଏହି ନିୟମର ସଂଶୋଧନରୁ ଯେଉଁ ନିହିତାର୍ଥ ଆସିପାରିବ, ତାହା ହେଉଛି 10.10.1979 ପୂର୍ବରୁ, ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗରେ ମଧ୍ୟ ଖାଲିଥିବା ପଦବୀ ପୂରଣ ପାଇଁ କେବଳ **ଓପିଏସସି**ର ତତ୍ତ୍ୱାବଧାନରେ ନିଯୁକ୍ତି କରିବା ବାଧ୍ୟତାମୂଳକ ନଥିଲା । ଏହା ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ମାମଲାକୁ ଆହୁରି ଦୃଢୀଭୂତ କରେ ଯେ ଚୟନ କମିଟି ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତି ପ୍ରକ୍ରିୟା କୌଣସି ବିଦ୍ୟମାନ ନିୟମର ଉଲ୍ଲଂଘନ କରିନଥିଲା, କାରଣ ଯେଉଁ ନିୟମଟି ଉଲ୍ଲଂଘନ କରାଯାଇଥିବା ଅନୁମିତ ତାହା ସେମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ ବିଦ୍ୟମାନ ନଥିଲା । ଆମକୁ ଲାଗୁଛି ଯେ ଏହି ସଂଶୋଧନକୁ ସମ୍ଭାବ୍ୟ ପ୍ରଭାବ ଦିଆଯିବାର କାରଣ ହେଉଛି ଯେ ରାଜ୍ୟ ଏକ ନିରପେକ୍ଷ, ସ୍ୱଚ୍ଛ ଏବଂ ନିୟମିତ ଢଙ୍ଗରେ ପୂର୍ବରୁ ନିଯୁକ୍ତ କର୍ମଚାରୀଙ୍କ ସ୍ଥିତିକୁ କ୍ଷତିକାରକ ଭାବରେ ପ୍ରଭାବିତ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା, ଯଦ୍ୟପି **ଓପିଏସସି** ବ୍ୟତିରେକ, କିମ୍ବା ସେହି ନିଯୁକ୍ତିର ବୈଧତାକୁ ଗୋଳମାଳ କରିବାକୁ ଚାହୁଁନଥିଲା । ରାଜ୍ୟ ସରକାରଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଏହାର ତା 25.5.1982 ରିଖର ପ୍ରସ୍ତାବରେ

ଏହି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟକୁ ହାସଲ କରିବାକୁ ଚେଷ୍ଟା କରାଯାଇଥିବା ପରି ମନେହୁଏ, ଯାହା ସେମାନଙ୍କର ଅଦ୍ୟାବଧି ଥିବା କାମଚଳା ଚରିତ୍ରକୁ ନିୟମିତ କରିବା ପରିବର୍ତ୍ତେ, ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ବୈଧ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ସ୍ଥାୟୀତା ପ୍ରଦାନ କରୁଥିବାର ଆମ୍ଭେ ଦେଖୁଛୁ ।

13. 31.10.1979 ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ, ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥିବା ସମୟରେ ଖାଲିଥିବା ପଦବୀ ପୂରଣ କରିବାର ପଦ୍ଧତି ନିୟମ 11 ରେ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଯାଇଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ ପୂର୍ବ ବର୍ଷର ସଫଳ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୂରଣ କରାଯାଇଥିବା ପଦବୀ ଆବଶ୍ୟକ ଥିଲା ଯେଉଁମାନେ ବୟସ ସୀମା ମଧ୍ୟରେ ଅଛନ୍ତି । ତା 25.5.1982 ରିଖ ସରକାରୀ ପ୍ରସ୍ତାବ ଯାହା କାମଚଳା ପ୍ରାର୍ଥୀମାନଙ୍କୁ ନିୟମିତ କରିଥିଲା, **ଓ.ଆର.ଭି. ଅଧିନିୟମ**ର ଧାରା 9(4) କୁ ଏହା ଉପରେ ପ୍ରାଧାନ୍ୟ ଦେବାକୁ ଅନୁମତି ଦେଇ ନିୟମ 11 କୁ ରଦ୍ଦ କରିଥିଲା । ପରସ୍ପର ବିରୋଧୀ ନିୟମାବଳୀର ବିପରୀତରେ ଏହି ଅଧିନିୟମ ଉପରେ ନିର୍ଭରଶୀଳତା ରଖିଥିବାରୁ ସରକାରଙ୍କୁ ଦୋଷ ଦିଆଯାଇପାରିବ ନାହିଁ, କାରଣ ପରବର୍ତ୍ତୀଟି କେବଳ ଭାରାର୍ପିତ ବିଧାନ ଏବଂ ସମସ୍ତ ଶୂନ୍ୟପଦ ସହ କାରବାର କରେ, ଯେହେତୁ ବିଶେଷ ଭାବରେ **ଏସସି / ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସହ ଜଡିତ ଅଧିନିୟମର ଧାରାର ବିରୋଧ କରିଥିଲା ।

14. **ଓ ଏମ ଏସ ନିୟମାବଳୀ 1951**ର ନିୟମ 30 ସେହି ପରିସ୍ଥିତିଗୁଡ଼ିକ ଉପରେ ଧ୍ୟାନ ଦେଇଥାଏ ଯେଉଁଠାରେ ପର୍ଯ୍ୟାପ୍ତ ସଂଖ୍ୟକ ସଫଳ **ଏସ୍.ସି.**/**ଏସ୍.ଟି.** ପ୍ରାର୍ଥୀ ଉପଲବ୍ଧ ନଥାନ୍ତି । ଏହା ନିର୍ଦ୍ଦେଶ ଦିଏ ଯେ ଏପରି ପରିସ୍ଥିତିରେ, ଖାଲିଥିବା ପଦବୀକୁ ଅଣସଂରକ୍ଷିତ ପଦବୀ ଭାବରେ ପୂରଣ କରାଯିବ ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ବର୍ଷଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ ମଧ୍ୟ ଆଗକୁ ବଢ଼ାଯିବ । ପୁଣି ଥରେ, ଏହି ନିୟମ ଧାରା 9(4) ର ସମ୍ମୁଖରେ ଅଛି, ଯାହା ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ଅଭିଯାନ ନିର୍ଦ୍ଦେଶ କରେ । ଧାରା 9(5) ରେ କୁହାଯାଇଛି ଯେ ଯଦି ଏହି ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ଉପଲବ୍ଧ ଆସନ ପୂରଣ କରିବାରେ ବିଫଳ ହୁଏ, ତେବେ ଖାଲିଥିବା ପଦବୀଗୁଡ଼ିକ ସାଧାରଣ ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ପୂରଣ କରାଯିବା ଉଚିତ । ନିୟମ 30 ଏହିପରି ବିଧାନ ଦ୍ୱାରା ପ୍ରତିପାଦିତ ପଦକ୍ଷେପଗୁଡ଼ିକ ମଧ୍ୟରୁ ଗୋଟିଏକୁ ଛାଡିଥାଏ, ଏବଂ ବୈଧାନିକ ବ୍ୟାଖ୍ୟାର ନିୟମାବଳୀ ଆଲୋକରେ, **O. R. V. ଅଧିନିୟମ** ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ସପକ୍ଷରେ ପରିତ୍ୟାଗ କରାଯିବ ।

15. ତେଣୁ ଏହା ସ୍ପଷ୍ଟ ଯେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମୟରେ, ବଳକା ପଦବୀରେ **ଏସସି/ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ପ୍ରଚଳିତ ଅଧିନିୟମ **ଓ. ଆର. ଭି. ଅଧିନିୟମ**ର ଧାରା 9(4)ରେ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ ଥିଲା । ଏହି ଧାରାରେ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ପଦ୍ଧତି ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଯେଉଁ ସୀମାବଦ୍ଧତା ରହିଛି କିମ୍ବା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ କରାଯାଇଛି, କେବଳ ଏହା

ଏସସି/ଏସଟି ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ପାଇଁ ସୀମିତ ରହିବ । **ନିଯୋଜନ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ** ଦ୍ୱାରା ନାମର ପ୍ରାୟୋଜକତା ଏବଂ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟରେ ଏକ ବିଧିବଦ୍ଧ ଭାବେ ଗଠିତ ଚୟନ କମିଟି ଦ୍ୱାରା ସାକ୍ଷାତକାର **ଓପିଏସସି** ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଁ ଏକ ବୈଧ ବିକଳ୍ପ ଥିଲା । ବାସ୍ତବରେ, ଏକ ପ୍ରତିଯୋଗିତାମୂଳକ ପରୀକ୍ଷା ମାଧ୍ୟମରେ ଏକ ନୂତନ ନିଯୁକ୍ତି ସମ୍ଭବ ହୋଇନଥାନ୍ତା କାରଣ ନିୟମ 3 ଅନୁଯାୟୀ ଏଗୁଡ଼ିକ ବର୍ଷକୁ ଥରେ ପରିଚାଳିତ ହେବାର ଆବଶ୍ୟକତା ଥିଲା ଏବଂ 1974-75 ପାଇଁ ପରୀକ୍ଷା ପୂର୍ବରୁ ଅନୁଷ୍ଠିତ ହୋଇସାରିଥିଲା, ଯେଉଁଥିରେ 20 ଜଣ **ଏସସି/ଏସଟି** ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ସ୍ୱଳ୍ପ ସଂଖ୍ୟା ମିଳିଥିଲା । ତେଣୁ ଆମ୍ଭେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ପଦ୍ଧତି ଆଇନର ଦୃଷ୍ଟିରେ ବୈଧ ବୋଲି ବିବେଚନା କରୁ; ନିଯୁକ୍ତି ତାରିଖ ଠାରୁ ପ୍ରଭାବ ସହିତ ସେମାନଙ୍କର ନିୟମିତକରଣ ପ୍ରତି ତ୍ରୁଟି କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ ।

16. ଅନ୍ୟ ଯେଉଁ ପ୍ରଶ୍ନ ପ୍ରତି ଆମ୍ଭେ ଧ୍ୟାନ ଦେବା ଆବଶ୍ୟକ ତାହା ହେଉଛି ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସ୍ଥିତି ଅଧିକାରକୁ ଆପତ୍ତି କରିବାର ଅଧିକାର ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଖରେ ଥିଲା କି? ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ କହିଛନ୍ତି ଯେ ଯେହେତୁ ସେମାନେ ସଂରକ୍ଷିତ ଶ୍ରେଣୀର ନୁହଁନ୍ତି, ତେଣୁ ସଂରକ୍ଷିତ ଶ୍ରେଣୀର ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତି ସ୍ଥିତି ଅଧିକାରକୁ ଆପତ୍ତି କରିବାର ଅଧିକାର ସେମାନଙ୍କର ନାହିଁ, ଏହି ସିଦ୍ଧାନ୍ତରେ ଯେ ଅସମାନମାନଙ୍କୁ ସମାନ ଭାବରେ ବିବେଚନା କରାଯାଇପାରିବ ନାହିଁ । ଆମ୍ଭେ ଏହାକୁ ଆମ୍ଭ ସମ୍ମୁଖରେ ଥିବା ବାସ୍ତବ ପରିଦୃଶ୍ୟ ସହିତ ପ୍ରାସଙ୍ଗିକ ମନେ କରୁନାହୁଁ, ଯଦିଓ ଆମ୍ଭେ ଏହି ନୀତିକୁ ସ୍ୱୀକାର କରୁ । ଅପ୍ରତ୍ୟାଶିତ ବାସ୍ତବ ସ୍ଥିତି ହେଉଛି ଯେ ସେମାନଙ୍କର ପୂର୍ବବର୍ତ୍ତୀକାଳୀନ ନିୟମିତକରଣ କାରଣରୁ, ଅନେକ ଉତ୍ତରଦାତା ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ଉପରେ ବରିଷ୍ଠତା ହାସଲ କରିଥିଲେ । ସେମାନଙ୍କ ଉପରେ ସିଧାସଳଖ ପ୍ରଭାବ ପଡୁଥିବା ଦୃଷ୍ଟିରୁ, ଆବେଦନକାରୀଙ୍କ ପାଖରେ ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କ ନିଯୁକ୍ତିର ବୈଧତାକୁ ଆପତ୍ତି କରିବାର ସ୍ଥିତି ଅଧିକାର ରହିବ । ତେବେ, ଉପରେ ଆଲୋଚନା କରାଯାଇଥିବା କାରଣଗୁଡ଼ିକ ପାଇଁ, ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିବା ବେଳେ ଆପତ୍ତି ସଫଳ ନୁହେଁ ।

17. ଆମ୍ଭଙ୍କୁ ଏହା ମଧ୍ୟ ଲାଗୁଛି ଯେ **ଓପିଏସସି** ସଂରକ୍ଷିତ ବର୍ଗର ପ୍ରାର୍ଥୀଙ୍କ ଦ୍ୱାରା ଆପତ୍ତିକୁ ଅନୁମତି ଦେବାରେ ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ ନ୍ୟାୟସଙ୍ଗତ ହୋଇନଥାଇପାରନ୍ତି । ଉତ୍ତରଦାତାମାନଙ୍କୁ ଆଇନଗତ ଏବଂ ବୈଧ ଢଙ୍ଗରେ ନିଯୁକ୍ତ କରାଯାଇଥିବା ତଥ୍ୟକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, **ଓପିଏସସି** ନିଯୁକ୍ତି ପାଇଥିବା ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କ ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ

ଯୋଗ୍ୟତା ତାଲିକାରେ ଗୋଳମାଳ ସୃଷ୍ଟି କରାଯିବା ଉଚିତ ନୁହେଁ । ଏହା ନିଶ୍ଚିତ ଭାବରେ ତର୍କଯୋଗ୍ୟ ଯେ ସେବା ଆଇନର ସାଧାରଣ ସିଦ୍ଧାନ୍ତ ଯେ ବରିଷ୍ଠତା ଯୋଗ ଦେବା ତାରିଖ ଦ୍ୱାରା ନିର୍ଦ୍ଧାରିତ ହୁଏ, ଏହାକୁ ବ୍ୟତିକ୍ରମ କରି ବରିଷ୍ଠତାକୁ ଅସ୍ଥିର କରିବାର କୌଣସି ଯଥାର୍ଥତା ନଥିଲା । ତେବେ ଯାହା ହେଉ, ଏହି ଯୁକ୍ତି ଆମ୍ଭ ସମ୍ମୁଖରେ ଉଠାଯାଇନାହିଁ, ତେଣୁ ଆମ୍ଭେ ଏହି ପ୍ରସଙ୍ଗରେ ଆଉ ଅଧିକା କୌଣସି ଆଲୋଚନାରୁ ଦୂରେଇ ରହିବୁ, ଯାହାକୁ ଆଜି ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଜୋର ଦିଆଯାଇନଥିବାରୁ ଆଗକୁ ଏହା ବନ୍ଦ ରହିବ ।

18. ଆମ୍ଭେ ଏହି ଆକ୍ଷେପିତ ରାୟକୁ ବଜାୟ ରଖିବା ଉପଯୁକ୍ତ ବୋଲି ବିବେଚନା କରୁଛୁ । ଆମ୍ଭ ସମକ୍ଷରେ ଥିବା ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକୁ ଆମ୍ଭେ ଖାରଜ କରୁଛୁ, କିନ୍ତୁ ଖର୍ଚ୍ଚ ବାବଦରେ ବିନା କୌଣସି ଆଦେଶରେ ।

ଦେବିକା ଗୁଜରାଲ

ଆବେଦନଗୁଡ଼ିକ ଖାରଜ ହେଲା ।

<u>ଅସ୍ୱୀକରଣ</u>

"ଉପଭାଷାରେ ଅନୁବାଦିତ ରାୟ କେବଳ ମୋକଦ୍ଦମାରେ ପକ୍ଷଭୁକ୍ତ ବ୍ୟକ୍ତିଙ୍କର ସୀମିତ ବ୍ୟବହାର ଏବଂ ତାଙ୍କ ଆଞ୍ଚଳିକ ଭାଷାରେ ବୋଧଗମ୍ୟ ହେବା ନିମନ୍ତେ ଉଦ୍ଦିଷ୍ଟ ଏବଂ ଅନ୍ୟ କୌଣସି ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ଏହା ବ୍ୟବହାର କରାଯାଇନପାରେ । ସମସ୍ତ ବ୍ୟବହାରିକ ଏବଂ ସରକାରୀ ଉଦ୍ଦେଶ୍ୟ ନିମନ୍ତେ ରାୟର ଇଂରାଜୀ ସଂସ୍କରଣଟି ପ୍ରାମାଣିକ ବିବେଚିତ ହେବ ଏବଂ ସମସ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟାନ୍ୱୟନ ଏବଂ ନିଷ୍ପାଦନ ନିମନ୍ତେ ଏହା ଉପଯୁକ୍ତ ବିବେଚିତ ହେବ ।"

ଅନୁବାଦିକା : ଶ୍ରୀମତୀ ଜୟା ମୁଖାର୍ଜୀ,

ଓଡ଼ିଶା ଉଚ୍ଚ ନ୍ୟାୟାଳୟ, କଟକ